

e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

**Pengaruh *Knowledge Management, Skill, Attitude Dan Ability* Terhadap
Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Karyawan VarnaCulture Hotel Surabaya)**

Oleh :

tatachitarii@gmail.com

Nurmalita Sari *)

Rois Arifin **)

Budi Wahono***)

Abstaract

The purpose of this study was to analyze the effect of knowledge management, skills, attitude, ability on employee performance simultaneously and partially on employee performance at Varna Culture Hotel Surabaya. This research uses quantitative methods by collecting data through questionnaires. The population in this study were employees at Varna Culture Hotel Surabaya. The sampling technique uses the census method. The sample consisted of 56 respondents with questionnaire collection techniques. Data analysis techniques in this study used descriptive analysis techniques and multiple linear regression.

The results of this study indicate that the first hypothesis tested the relationship of knowledge management, skills, attitude and ability simultaneously to employee performance based on the results of tests that have been carried out that knowledge management, skills, attitude and abilities simultaneously affect employee performance. The second hypothesis partially tests the relationship between knowledge management, skill, attitude and ability on employee performance based on the results of tests that have been carried out: (1) positive knowledge management on employee performance there is a t_{value} (count) of 2,2504 and a significance value of 0.016 smaller of 0.05 (2) Positive skills on employee performance there is a value of t_{value} (count) of 2.029 and a significance value of 0.048 less than 0.05 (3) Positive attitudes of employee performance there is a value of t_{value} (count) of 2.177 and a significance value by 0.034 smaller than 0.05. (4) Positive ability to employee performance there is a value of t_{value} (count) of 3.115 and a significance value of 0.003 less than 0.05.

Keywords: Knowledge Management, Skill, Attitude, Ability, Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Di dalam Industri pariwisata di Indonesia merupakan hal yang paling diminati dan selalu mengalami perkembangan setiap tahunnya. Pertumbuhan ini akan berlanjut seiring dengan kemajuan destinasi pariwisata yang akan terus muncul di Indonesia. Data Kemenpar (2019) pada bulan Agustus menyatakan mengalami peningkatan sebesar 2,94% sehingga peningkatan tersebut memberikan perkembangan terhadap industri pariwisata yaitu perhotelan. Hotel yang berada di Surabaya sudah menjadi peluang bisnis besar. Sektor perhotelan berhubungan erat dengan prediksi kemajuan sebuah kota besar dan potensi ekonominya. Industri perhotelan selalu memberikan hubungan yang baik terhadap para konsumen oleh karena itu kinerja karyawan harus memiliki *knowledge management, skill, attitude, dan ability*.

Varna Culture Hotel Surabaya yang merupakan objek penelitian ini adalah hotel bintang 3 (tiga) yang berada di Kota Surabaya. Berdasarkan wawancara dengan *Human Resources Development* yang ada di Varna Culture Hotel Surabaya terdapat masalah di dalam manajemen Varna Culture Hotel diduga karena kurangnya pelatihan di dalam *knowledge management, skill, attitude, dan ability* sehingga kurang maksimalnya kinerja yang ada disana. Dalam sebuah perusahaan tentunya permasalahan yang berhubungan dengan *knowledge management, skill, attitude* dan *ability* pasti adanya fenomena yang telah diuraikan diatas tentunya akan mempengaruhi kinerja perusahaan pada Varna Culture Hotel Surabaya yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan termasuk untuk terus melakukan persaingan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang tertera di atas, maka permasalahan yang dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah “*knowledge management, skill, attitude* dan *ability* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya?
2. Apakah “*knowledge management, skill, attitude* dan *ability* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan” di Varna Culture Hotel Surabaya?

Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas dan permasalahan yang di kemukakan, maka tujuan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge management, skill, attitude* dan *ability* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya
2. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge management, skill, attitude, dan ability* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, untuk pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan- perusahaan lain terutama bagi karyawan Varna Culture Hotel Surabaya tentang *knowledge management, skill, attitude, dan ability*
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan atau referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Tinjauan Teori

Knowledge Management

Menurut Barclay dan Murray (2002:149) memberikan pengertian yang ada pada pengetahuan seseorang melalui penerapan manajemen yaitu termasuk dalam

1. Melakukan kegiatan yang dituju dengan berlandaskan ilmu dan menerapkan dalam pencapaian perusahaan.
2. Memberikan suatu tujuan perusahaan yang baik yaitu dengan cara menerapkan hasil yang ada tertanam pada diri seseorang maupun sesuatu hal yang di kembangkan seseorang.

Menurut Tobbing (2007:25) mengemukakan tahapan yang termasuk dalam sebuah *knowledge management* termasuk dalam tahapan *knowledge retention, knowledge creation, knowledge utilitazion, dan knowledge sharing*. Dalam melakukan sebuah pencapaian perusahaan diperlukan adanya kegiatan yang dapat membangun budaya *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan). Setiarso (2007:25) mengatakan bahwa suatu sikap yang ada pada sebuah karyawan yaitu termasuk *knowledge sharing* dan dengan hal itu dapat menyebabkan suatu kegiatan proses belajar, budaya belajar dan mengarahkan mereka dalam menghasilkan kinerja karyawan yang unggul.

Menurut Sangkala (2007:206) manajemen pengetahuan memiliki 3 faktor yang mempengaruhi, yaitu:

1. Kondisi sosial
Manajemen pengetahuan dipengaruhi faktor manusia dimana manusia berfokus untuk saling memicu manusia lainnya untuk melakukan sesuatu, tingkat kemungkinan keterampilan yang dimiliki karyawan serta peran seorang karyawan diterapkan dalam organisasi.
2. Kondisi organisasi
Kondisi organisasi mempengaruhi pembelajaran karena dengan adanya pembelajaran suatu organisasi melahirkan pengetahuan-pengetahuan yang bersifat baru. Organisasi yang menerapkan organisasi pembelajaran maka tingkat kapasitas serta adaptabilitas akan meningkat dan diperbaiki secara tidak langsung.
3. Kondisi teknologi
Keberadaan teknologi informasi adalah sarana yang digunakan sebagai penghubung antara satu pihak lainnya untuk saling berbagi serta menciptakan pengetahuan. Teknologi informasi dan komunikasi merupakan media

penyimpan pengetahuan yang mampu membantu proses menciptakan sarana berbagi pengetahuan.

Skill

Keterampilan (*skill*) adalah ilmu yang menambah pengetahuan, dalam proses yang sudah dikembangkan melalui kegiatan yang dilatih dan pengalaman. Menurut Goldon (2010:255) keterampilan adalah upaya untuk mengembangkan kegiatan agar menjadi terarah.

Wahyudi (2002:33) mengemukakan bahwa keterampilan kerja merupakan kemahiran ataupun kecakapan untuk menjalankan suatu pekerjaan yang dapat diperoleh dari pengalaman kerja maupun praktek.

Solihin (2009:8) menjelaskan bahwa kategori keahlian (*skill*) ada tiga, yaitu:

- a. Kelompok keahlian *technical*, yaitu kelompok keahlian yang menerapkan pelatihan, pengalaman individu dan pendidikan untuk melakukan pengorganisasian proyek atau pekerja secara efektif. Keahlian *technical* ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu:
 - 1) Kepakaran teknis (*technical expertise*) yaitu kemampuan (*skill*) yang didapat dari pengalaman dan pendidikan serta keahlian untuk memahami dan melakukankomunikasi terhadap teknis yang dianggap penting secara rinci.
 - 2) Menjelaskan tujuan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk melakukan pengorganisasian dan membuat *schedule* terhadap pekerjaan dari unit yang bersangkutan agar tujuan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan dan standart yang ada.
 - 3) Melakukan pemecahan masalah, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk memecahkan persoalan serta melakukan kolaborasi tim untuk menghadapi permasalahan.
 - 4) Kreativitas dan imajinasi, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk meciptakan berbagai ide serta melakukan koreksi dan kemudian mengembangkannya dengan berbagai cara agar produktivitas meningkat.
- b. Kelompok keahlian *team building*, yaitu kelompok keahlian yang mendengarkan dengan penuh kecermatan kemudian mengkomunikasikan dengan jelas untuk melakukan pengembangan terhadap koordinasi tim yang efektif. Keahlian *team building* ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus,yaitu:
 - 1) Mendapat kejelasan pandangan dari mendengarkan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk memahami berbagai aktivitas yang dilakukan kelompoknya ataupun aktivitas yang dilakukan unit tempat suatu individu bekerja.
 - 2) Memberikan pengarahan dan pelatihan, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu untuk menjaga kelompoknya untuk tetap mempertahankan *skill* yang diperlukan untuk mecapai tujuan dan standart organisasi.
 - 3) Memecahkan masalah sebagai tim, yaitu kemampuan (*skill*) yang dimiliki individu khususnya manajer untuk membantu suatu tim dapat memberikan

suatu kontribusi dengan ide-ide yang digunakan untuk meningkatkan kinerja.

- 4) Kooperasi dan koordinasi, yaitu adanya keinginan suatu individu atau kelompok untuk melakukan kerjasama dengan pihak lain baik itu individu maupun unit.
- c. Kelompok keahlian *drive*, yaitu kelompok keahlian mendengarkan dengan cermat kemudian mengkomunikasikan dengan jelas untuk melakukan pengembangan terhadap koordinasi tim yang efektif. Keahlian *drive* ini dibagi menjadi beberapa keahlian khusus, yaitu:
 - 1) Standart kinerja, yaitu keahlian yang merupakan bentuk upaya untuk menjaga supaya organisasi tetap berjalan, serta keinginan individu ataupun kelompok untuk mengarahkan suatu organisasi agar mencapai target lebih tinggi.
 - 2) Mengendalikan rincian kerja, yaitu keahlian mengamati sebuah kinerja dengan teliti untuk memastikan bahwa kinerja berjalan sesuai standart kinerja dan tujuan.
 - 3) Energi, yaitu menunjukkan kepada kelompok atau kolega tentang keinginan untuk bekerja sama dan mengharap adanya timbal balik dari kelompok ataupun kolega yang diajak kerja sama.
 - 4) Menghindar dari tekanan, yaitu keahlian untuk mengajak orang lain supaya berkenan melakukan unjuk kinerja terhadap aktivitas..kinerja suatu individu agar terlihat sebagai bagian dari kerja sama dan tidak ada dominasi yang dilakukan orang lain.

Attitude

Attitude adalah sikap. Dimana sikap adalah keadaan kesiapan mental yang dipelajari dan diorganisir sesuai dengan berbagai pengalaman dan menyebabkan pengaruh khusus pada reaksi seseorang terhadap orang, benda dan situasi dengan siapa dia berhubungan (Winardi,2004:211). Menurut Robbins (2008:92) sikap merupakan sebuah evaluasi yang bersifat menyenangkan ataupun tidak berkaitan dengan situasi, objek ataupun orang. Adanya sikap dapat menggambarkan sikap seseorang dalam merasakan sesuatu.

Menurut Azwar (2011:5) sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan, pemikiran terhadap suatu aspek dilingkungan sekitarnya.

Macam-macam yang mempengaruhi pembentukan *attitude* adalah:

- 1) Kemampuan seseorang untuk beradaptasi terhadap pekerjaannya yang pernah dilakukan sebelumnya.
- 2) Mengerti terhadap orang lain yang dapat diterima untuk diri sendiri
- 3) Kebudayaan yang memberikan nilai untuk mempengaruhi suatu sikap
- 4) Sebagai alat komunikasi untuk memberikan informasi
- 5) Yang ada terdapat dalam diri sendiri untuk menyentuh perasaan

Ability

Kemampuan (*ability*) Menurut John dkk (2007:85) kemampuan adalah bakat seseorang dalam melakukan tugas mental dan fisik. Robbins dan Judge (2008:46) mendefinisikan bahwa kapasitas seseorang individu dilihat dalam melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Handoko (2001:117) kemampuan merupakan faktor dalam penentuan keberhasilan *departement personalia* dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Menurut Robbins & Judge (2003:50) kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan merupakan perilaku seseorang untuk memberikan ilmu yang ada pada diri seseorang untuk melakukan kegiatan yang ada pada dirinya. Sedangkan kemampuan fisik termasuk dalam kegiatan yang melibatkan seseorang untuk melakukan pergerakan yang dapat dirasakan.

Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual menurut Robbins & Judge (2003: 52) adalah sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan Angka adalah kemampuan untuk melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
- 2) Pemahaman Verbal adalah kemampuan untuk memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata.
- 3) Kecepatan Persepsi, yaitu kemampuan mengidentifikasi persamaan dan perbedaan visual dengan cepat dan akurat.
- 4) Penalaran Induktif adalah kemampuan untuk mengidentifikasi urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.
- 5) *Deductive Reasoning* adalah kemampuan untuk menggunakan logika dan menilai implikasi suatu argumen.
- 6) Visualisasi Spasial adalah kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu objek akan terlihat jika posisinya dalam ruang diubah.
- 7) Memori adalah kemampuan untuk menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

Selanjutnya, Robbins mengemukakan sembilan dimensi kemampuan fisik dasar, yaitu:

- 1) Kekuatan Dinamis, yaitu kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus.
- 2) Kekuatan Tubuh, yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot-otot tubuh, terutama otot perut.
- 3) Kekuatan Statis, yaitu kemampuan untuk menggunakan kekuatan terhadap benda-benda eksternal.
- 4) Kekuatan Ledakan, yaitu kemampuan untuk mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.
- 5) Fleksibilitas Luas, yang merupakan kemampuan untuk menggerakkan otot-otot tubuh dan punggung sejauh mungkin.
- 6) *Dynamic Flexibility*, yaitu kemampuan untuk membuat gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.

- 7) Koordinasi Tubuh, yaitu kemampuan untuk mengoordinasikan tindakan secara bersamaan dari berbagai bagian tubuh.
- 8) Keseimbangan, yaitu kemampuan untuk menjaga keseimbangan meskipun ada kekuatan yang mengganggu keseimbangan
- 9) Stamina adalah kemampuan untuk mengerahkan upaya maksimal yang membutuhkan upaya berkelanjutan.

Dari dimensi yang telah dinyatakan Robbins dan Hakim kemampuan seseorang dilihat dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki didukung oleh kondisi fisik dan intelektual. Jadi dalam menjalankan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan, tetapi harus didukung oleh kemampuan yang kuat untuk dijalankan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2003:52) kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

- 1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, bernalar dan menyelesaikan masalah. Salah satu cara untuk mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan tes IQ.

- 2) Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang membutuhkan stamina, kelincahan, kekuatan, keterampilan, dan karakteristik serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan.

Kinerja karyawan

Margaretha dan Natalia (2012:151) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang berlaku pada suatu pekerjaan. Mangkunegara (2009:67) menjelaskan aktivitas karyawan merupakan suatu pencapaian yang dapat dilalui dan kemudian hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan karyawan. Hasibuan (2012:94) menjelaskan aktivitas seseorang adalah kegiatan yang dapat diterima untuk pekerjaannya dengan hal ini seseorang mampu memberikan pekerjaan tersebut melalui pengalaman, kecakapan, waktu serta kesungguhan.

Menurut Nawawi (2015:212) menjelaskan kinerja sendiri adalah kegiatan kerja yang termasuk dalam organisasi atau perusahaan. Suntaro (dalam Nawawi, 2015:212) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan berdasarkan wewenang serta tanggung jawab setiap komponen organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan etika dan moral, tidak melanggar hukum (*illegal*).

Kinerja seseorang karyawan tidak sama dengan karyawan lainnya. Dan hal ini Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kemampuan karyawan secara individu untuk melakukan pekerjaan yang dipengaruhi oleh minat, bakat, dan faktor kepribadian.
- b. Besarnya usaha yang dicurahkan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh etika kerja, rancangan tugas, dan motivasi.
- c. Dukungan dari organisasi tempat bekerja yang dipengaruhi oleh peralatan dan teknologi, pelatihan dan pengembangan, manajemen dan rekan kerja, serta standart kinerja.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan

Honeycutt (2002:78) menjelaskan dalam memberikam tujuan yang ingin dicapai harus melihat apakah sesuai dengan yang diharapkan dengan maksud yang dapat dilihat dalam akitivitas perusahaannya adalah aspek sumber daya manusianya.

Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Karyawan

Skill (keterampilan) menurut Lian (2013:149) yaitu suatu kemampuan seseorang individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas. Berdasarkan pendapat Smith, produktivitas dalam pekerjaan dapat meningkat jika karyawan atau pekerja bekerja sesuai dengan *skill* (keterampilan) yang dimiliki (Kartoyo, 2016:25)

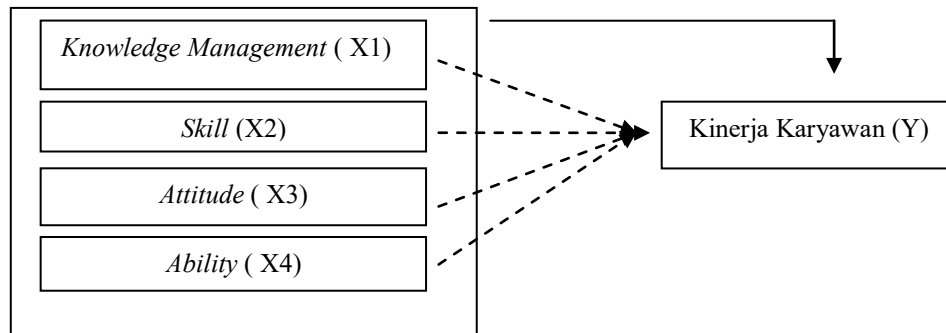
Pengaruh *Atittude* terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge(2008:92) mengemukakan bahwa *attitude* merupakan sebuah evaluasi yang bersifat menyenangkan ataupun tidak berkaitan dengan situasi, objek ataupun orang. Hubungan sikap dengan kinerja karyawan merupakan kebulatan tekad untuk memberikan suatu pemilihan ditempat kerja, melakukan penataan, pembersihan, memelihara kondisi yang sesuai, sehingga sikap bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memperbaiki kondisi area kerja agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

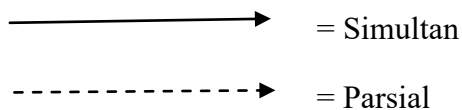
Pengaruh *Ability* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hutajulu (2009:14) untuk mneghasilkan seseorang yang baik maka harus diperhatikan adalah pekerjaannya apakah mampu atau tidak. Kemampuan seseorang tersebut maka akan menciptakan suatu kuantitas dan kualitas yang baik juga untuk kinerja karyawan

Kerangka Konseptual



Keterangan



Hipotesis Penelitian

- H1 : *Knowledge management, Skill, Attitude* dan *Ability* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
- H2 : *Knowledge management, Skill, Attitude* dan *Ability* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya, yaitu sejumlah 65 orang

Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh populasi sebagai jumlah sampel atau disebut metode sensus. Adapun kuesioner tidak kembali sebesar 9 orang dan sampel yang dapat diambil 56 orang.

Definisi Konsep Dan Operasional Variabel

Definisi Konsep

- Knowledge Management* adalah membagikan, menggunakan, dan mengelola terhadap perusahaan dengan cara memanfaatkan pengetahuan dan informasi dari sebuah organisasi untuk tercapainya tujuan.
- Skill* adalah sebuah keahlian khusus untuk melakukan tugas-tugas fisik atau mental. keterampilan didapatkan melalui pelatihan serta pengalaman sehingga hal tersebut dianggap terlatih didalam pekerjaannya

- c. *Attitude* adalah sikap atau tingkah laku didalam bertindak dimana dalam menempatkan diri, membawa diri, jalan pikiran serta perilaku termasuk mempengaruhi perilaku di dalam setiap lingkungannya
- d. *Ability* adalah kemampuan yang merupakan kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang.
- e. Kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang memberikan kuantitas dan kualitas karyawan didalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Operasional Variabel

- a. Indikator Variabel manajemen pengetahuan antara lain:
 - 1) Pendidikan yang sudah ditempuh sesuai dengan pekerjaan
 - 2) Sebelum memulai pekerjaan harus menyusun tahapan pekerjaan terlebih dahulu
 - 3) Standar Operasional Perusahaan adalah acuan untuk melaksanakan tugas
 - 4) *Cross Functional Training* dapat membantu melakukan aktivitas kerja di bidang lainnya
 - 5) Pelatihan bahasa dapat mengembangkan perusahaan
 - 6) *Skill Training* yang diberikan perusahaan membantu dalam bekerja
- b. Indikator Variabel *Skill* antara lain:
 - 1) Pengalaman kerja
 - 2) Kemampuan intelektual (Kemampuan teknologi, kemampuan Bahasa asing)
 - 3) Kemampuan Fisik (Melakukan pekerjaan dengan rapi)
- c. Indikator Variabel *Attitude* antara lain:
 - 1) Faktor emosi dalam diri
 - 2) Disiplin Kerja
 - 3) Tanggung Jawab
 - 4) Komunikasi
 - 5) Etos Kerja
- d. Indikator Variabel *Ability* antara lain:
 - 1) Beradaptasi dengan Lingkungan Kerja
 - 2) Kesanggupan Kerja
 - 3) Masa Kerja
 - 4) Fokus Kerja
- e. Indikator Kinerja Karyawan antara lain:
 - 1) Ketepatan penyelesaian tugas
 - 2) Kesesuaian jam kerja
 - 3) Tingkat kehadiran
 - 4) Kerjasama antar karyawan

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas di lihat untuk menyatakan apakah valid dalam *knowledge management, skill, attitude, ability*. Jumlah (r Tabel) dari hasil senilai 0,2586 dengan taraf signifikan 0,05 dan jumlah sampelnya 56. Hasil yang sesuai apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Perhitungan data yang diperoleh merupakan hasil yaitu:

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	X1.1	0,689	0,2586	Valid
	X1.2	0,862	0,2586	
	X1.3	0,865	0,2586	
	X1.4	0,874	0,2586	
	X1.5	0,822	0,2586	
	X1.6	0,780	0,2586	
<i>Skill</i>	X2.1	0,902	0,2586	Valid
	X2.2	0,904	0,2586	
	X2.3	0,917	0,2586	
	X2.4	0,667	0,2586	
<i>Attitude</i>	X3.1	0,688	0,2586	Valid
	X3.2	0,893	0,2586	
	X3.3	0,930	0,2586	
	X3.4	0,932	0,2586	
	X3.5	0,878	0,2586	
<i>Ability</i>	X4.1	0,783	0,2586	Valid
	X4.2	0,834	0,2586	
	X4.3	0,811	0,2586	
	X4.4	0,752	0,2586	
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,824	0,2586	Valid
	Y1.2	0,927	0,2586	
	Y1.3	0,875	0,2586	
	Y1.4	0,879	0,2586	

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
1	<i>Knowledge Management</i>	0,886	Reliabel
2	<i>Skill</i>	0,875	Reliabel
3	<i>Attitude</i>	0,917	Reliabel
4	<i>Ability</i>	0,790	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,897	Reliabel

Uji reliabilitas dapat dilihat dan dikatakan reliabel yaitu jika pengukurannya konsisten dan nilainya tetap diatas standar. Dari hasil pengujian dapat di lihat reliabel jika *Cronbach's Alpha* nya memiliki nilai $> 0,60$. Maka dari hasil di atas bahwa data reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	14,03181267
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,033
Kolmogorov-Smirnov Z		,458
Asymp. Sig. (2-tailed)		,985

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Normalitas merupakan penilaian yang diukur untuk mengetahui masing-masing dalam variabel. Hasil data di atas untuk menguji apakah *knowledge management, skill, attitude, ability* kinerja karyawan sesuai hasil data yang ditentukan. Untuk perhitungan probabilitas yang dapat dilihat dari *Asymp.Sig (2-tailed)* senilai 0,985 lebih besar dari 0,05 sehingga data tersebut sesuai pengujian.

Analisis Jalur

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,937	1,477		-1,311	,196
Knowledge Management (x1)	,208	,083	,275	2,504	,016
Skill (x2)	,156	,077	,177	2,029	,048
Attitude (x3)	,213	,098	,252	2,177	,034
Ability (x4)	,399	,128	,326	3,115	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Analisis jalur merupakan penghasilan yang dihasilkan melalui beberapa tahap yaitu melalui analisis regresi linear berganda. Analisis regresi dilakukan sebanyak dua kali. Hasil yang pertama memberikan kekuatan hubungan dari independen dan independen.

Hasil pengujian yang diperoleh nilai beta variabel *knowledge management*

(X1) senilai 0,208, *skill* (X2) sebesar 0,156, *attitude* (X3) sebesar 0,213, *ability* (X4) sebesar 0,399 terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Uji t adalah pengujian untuk menentukan variabel-variabel berpengaruh secara signifikan. Adapun hasil uji t sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,937	1,477		-1,311	,196
	Knowledge Management (x1)	,208	,083	,275	2,504	,016
	Skill (x2)	,156	,077	,177	2,029	,048
	Attitude (x3)	,213	,098	,252	2,177	,034
	Ability (x4)	,399	,128	,326	3,115	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Nilai signifikan t-uji pada variabel pengetahuan manajemen (X1) senilai 0,016 yaitu kurang dari 0,05 yang berarti berpengaruh, variabel *skill* senilai 0,048 yaitu kurang dari 0,05 yang berarti berpengaruh, variabel *attitude* senilai 0,034 yaitu kurang dari 0,05 yang berarti berpengaruh, variabel *ability* (X4) senilai 0,003 yaitu kurang dari 0,05 yang berarti berpengaruh signifikan dengan arah koefisien positif antara variabel *ability* (X4) melalui kinerja karyawan (Y).

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill*, *Attitude*, *Ability* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian bahwa hipotesis pertama menguji hubungan *knowledge management*, *skill*, *attitude*, dan *ability* terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya.

Hal ini sesuai penelitian yang sudah dilakukan Untari (2018) yang berjudul Analisis *Attitude*, *Knowledge* dan *Skill* terhadap Kinerja di Hotel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, *Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Kandou dkk (2016) meneliti tentang pengaruh *knowledge management*, *skill* dan *attitude* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat di Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management*, *skill* dan *attitude* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank SulutGo Manado. *Knowledge Management* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Bank SulutGo Manado. *Skill* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

karyawan di PT Bank SulutGo Manado. *Attitude* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sulutgo Manado.

Pengaruh *Knowledge Management, Skill, Attitude Dan Ability* Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu *knowledge management, skill, attitude, ability* berpengaruh terhadap Variabel Independen yaitu Kinerja Karyawan adapun perinciannya adalah sebagai berikut:

Pengaruh *knowledge management* terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel *Knowledge Management* terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,504 dan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya.

Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel *Skill* terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,029, dan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial *Skill* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya.

Pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel *Attitude* terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,504 dan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial *Attitude* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya.

Pengaruh *Ability* terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel *Ability* terdapat nilai t_{hitung} sebesar 2,357 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa secara parsial *Ability* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum dalam pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *knowledge management* terhadap variabel kinerja karyawan
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *skill* terhadap variabel kinerja karyawan
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *attitude* terhadap variabel kinerja karyawan
- 4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *ability* terhadap variabel kinerja karyawan

Keterbatasan

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi terdapat empat variabel yaitu variabel *knowledge management*, *skill*, *attitude* dan *ability* dan masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan di Varna Culture Hotel Surabaya
- b. Penelitian ini dilakukan di Varna Culture Hotel Surabaya, hasil penelitian ini hanya bias digunakan oleh Varna Culture Hotel Surabaya
- c. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner sehingga data yang dapat dikelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Saran

- a. Setiap instansi baik perusahaan, koperasi dan lembaga ekonomi lainnya, hendaknya selalu memperhatikan seluruh faktor yang sekiranya dapat menjadi pengaruh pada kinerja karyawan
- b. Perusahaan harus lebih memperhatikan bagaimana peran *knowledge management*, *skill*, *attitude*, *abilit* yterhadap kinerja karyawan
- c. Di masa yang akan datang, semoga peneliti selanjutnya dapat menemukan dan menganalisis faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- Azwar,S.2010. *Sikap Manusia teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Barclay, R.O, Murray, C.M. 2002. *Whatisknowledgemanagement, knowledgepraxis, avaiablefrom* [http://www/media-access.com/whatis.html](http://www.media-access.com/whatis.html) diakses 14 November 2019
- Goldon. 2010. *Metode Reseacrh*. Jakarta: Gramedia Press
- Handoko. 2014. *Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional*. Bandung: Kaifa Press
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajamen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Lahade. John. R, dkk. 2007. *Materi Pelantikan Kepempinan Mahasiswa Pra Dasar UKSW*. UKSW
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya



- Margaretha, Meily dan Natalia. 2012. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima Di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 2. Nomor 2
- Nawawi, Ismail . 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk , Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Robbins, Stephen P dan TimothA.J. 2008. “*Perilaku Organisasi, OrganizationalBehavior*”, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia
- Setiarso, Bambang, Nazir Haryanto, Triyono, Hendro Subagyo. 2009. *Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi. Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Tobbing, Paul L. 2007. *Knowledge Management Konsep, Arsitektur dan Implementasi. Knowledge Management Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Winardi. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Nurmalita Sari *) adalah alumni FEB UNISMA

Rois Arifin **) adalah Dosen tetap FEB UNISMA

Budi Wahono*)** adalah Dosen tetap FEB UNISMA